



Universidad de Valladolid

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE LA
COMUNICACIÓN**

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

ABSENTISMO Y TIPOLOGÍA DE LA COTRATACIÓN LABORAL

Presentado por Ana Sanz Gil

Tutelado por: Ángel Luis Martín Román

Segovia, Junio de 2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
---------------------------	---

CAPÍTULO 1 **Regulación normativa**

1.1 Absentismo laboral	7
1.1.1 Incapacidad temporal	8
1.1.2 Regulación con influencia en el absentismo	10
1.1.2.1 La reforma laboral de 2010	11
1.1.2.2 La reforma de la negociación colectiva de 2011	11
1.1.2.3 La reforma laboral de 2012	12
1.2 Contratación laboral	13
1.2.1 Modelos de contratos	14
1.2.2 Encadenamiento de contratos	16
1.2.3 Regulación de la contratación laboral	16

CAPÍTULO 2 **Datos y metodología**

2.1 Datos	21
2.2 Metodología	25

CAPÍTULO 3 **Resultados**

3.1 Resultados	29
-----------------------------	----

CONCLUSIONES	32
---------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
---	----

ANEXO I

Extracto de enfermedades y tiempo estándar de duración.....	35
---	----

ANEXO II

Tipos de contratos 2007-2013	35
------------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

En el actual marco de las relaciones laborales, uno de los mayores conflictos y más complejos que surgen es el del absentismo, puesto que supone un impacto económico para la empresa, que requiere de la contratación de otra persona que cubra la ausencia o sobrecargar a trabajadores activos, incurriendo en sendos casos en mayores costes de producción.

La constante aspiración a un modelo económico de competencia y productividad, no da cabida a sucesos que repercutan económicamente de forma negativa en un crecimiento basado en la reducción de costes, tanto para las empresas como para el Estado (en la medida que éste gestiona los gastos de Seguridad Social).

El absentismo siempre se ha manifestado, siendo a raíz de la crisis surgida en 2008 cuando se ha hecho mayor hincapié en atajarlo, regulando de forma restrictiva la incapacidad temporal, su causa más común. Con la legislación del 2012 se eliminó el efecto de acuerdos en los convenios colectivos, que motivaban y alentaban a dilatar el proceso de baja, puesto que el salario percibido era, en la mayoría de los casos, equivalente a la situación en activo. Este comportamiento oportunista se ha venido a denominar "Riesgo Moral", donde uno de los agentes (trabajador) busca su propio beneficio, simulando un proceso de baja médica o dilatándolo indebidamente, a costa del otro (empresario), sin que éste tenga información de su conducta.

Se ha mencionado y estudiado en múltiples ocasiones el fenómeno del absentismo, así como sus motivos y las posibles vías de erradicación y/o disminución, pero son muy variadas y resulta complicado efectuar un estudio detallado de las mismas, puesto que intervienen un gran número de factores (condiciones laborales, actitud del trabajador y del empresario, ...) que afectan a cada empresa de manera diferente. Sin embargo, un elemento común y objetivo, que se manifiesta de igual forma en todas las empresas al estar regulado por el Estatuto de los Trabajadores, es la tipología de la contratación. Por este motivo, y a fin de acotar las causas del absentismo prolongado en el puesto de trabajo, es decir, fuera de los límites temporales que se creen suficientes para cada motivo de ausencia, este estudio tratará de dar explicación a dicho fenómeno en función del tipo de contrato celebrado.

En el primer capítulo se abordarán conceptos, tipologías y regulación de los dos temas que se afrontarán durante el estudio, el absentismo (a través de la incapacidad temporal) y los contratos. En el segundo se presentan los datos, la metodología y los resultados obtenidos de las estimaciones econométricas realizadas. Por último, se mostrarán las conclusiones.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 1

REGULACIÓN NORMATIVA

1.1 ABSENTISMO LABORAL

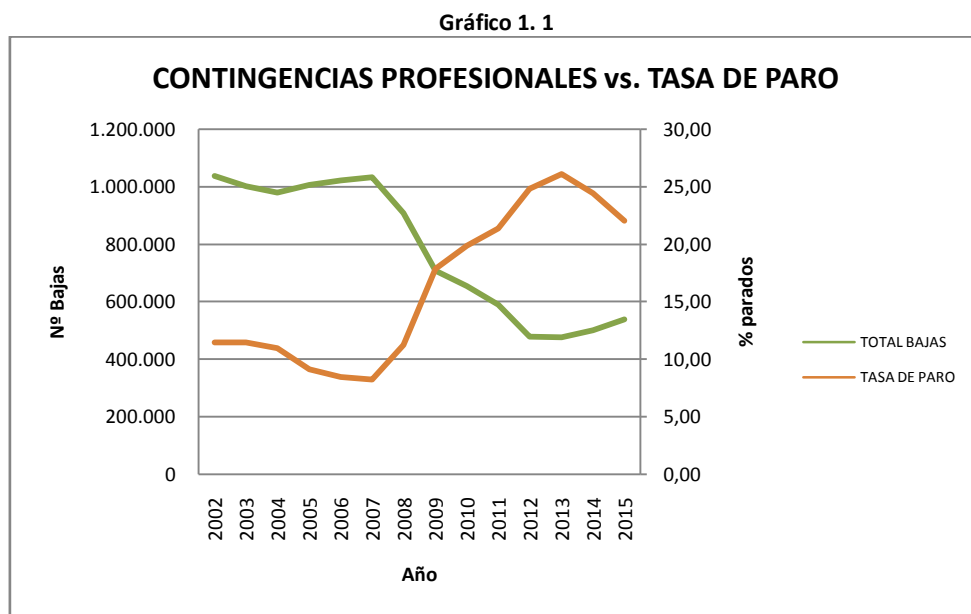
La Real Academia de la lengua Española (RAE) aporta varias definiciones:

- ✦ Abstención de la asistencia a un trabajo o de la realización de un deber.
- ✦ Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación.
- ✦ Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.

El absentismo, entendido como el abandono del puesto de trabajo en las horas estipuladas legalmente para tal fin, dependerá tanto de aspectos físicos como psicológicos. La ausencia del empleado físicamente es la más evidente, pero la falta de motivación, pérdida de interés, realización de tareas ajenas al puesto de trabajo, etc., son aspectos psicológicos que también hacen mella en los costes de producción.

Existen múltiples formas de clasificarlo, que abarcan desde las de los expertos que consideran tantas causas como orígenes de abandono de sus funciones, hasta las de aquellos que admiten como válido solo un tipo, el del ausentismo injustificado. La clasificación más genérica diferencia, en primer lugar, entre psicológico y físico. El segundo, a su vez, se subdivide en "justificado", entendiendo por tal el absentismo que esté formalmente autorizado, y "no justificado", aquel en el que el trabajador no acude a su puesto de trabajo sin causa alguna.

El absentismo se manifiesta de modo inverso a los ciclos económicos, de esta manera, será más acentuado cuanto mejores sean las expectativas económicas y al contrario en períodos recesivos. El siguiente gráfico, que compara la tasa de paro con el número de bajas médicas por contingencias profesionales, es muy explícito en este sentido, observándose claramente el movimiento contrapuesto de ambas magnitudes.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social y EPA.

No solo las empresas privadas son las que sufren este fenómeno, la Administración Pública soporta, en general, una falta de motivación que incrementa el absentismo, tanto presencial como anímico, más acentuado que el producido en el sector privado. Esto se debe a que las condiciones laborales y salariales impiden la posibilidad de promoción por méritos derivados del rendimiento en el puesto de trabajo, algo que desincentiva la competitividad, comportamiento que se traduce en un mayor absentismo.

Tanto las empresas como el Estado han estudiado y puesto en marcha medidas para reducir el absentismo y con ello, los costes que éste implica. El sector empresarial, tanto público como privado, ha abogado por potenciar la prevención de riesgos laborales, revisiones médicas de empresa periódicas, flexibilidad de horarios, aumento de responsabilidades, contrataciones temporales o mejora del entorno laboral entre otras, mientras que los Poderes Públicos han regulado aspectos como la reducción de ciertas mejoras en los convenios colectivos, traspaso de competencias a las mutuas, dilatación en los procesos de conversión de contratos temporales a indefinidos, etc.

1.1.1 INCAPACIDAD TEMPORAL

La incapacidad temporal (IT) es quizá la causa más habitual y controvertida de la que se deriva el absentismo en su forma justificada. La Ley General de la Seguridad Social (LGSS)¹, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE del 29), en su art. 128.1.a), la define como *"situaciones debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo..."*. Durante esta condición, el trabajador impedido percibirá una prestación económica que variará en cuantía en función del origen causante:

- ✦ Enfermedad común y accidente no laboral: *"aquellas que no tengan carácter de accidente de trabajo" y "alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales"* (Art. 158 de la LGSS).
 - 60%² de la Base Reguladora desde el día 4 de la baja médica hasta el 20 inclusive, donde el empresario se hará responsable del pago desde el día 4 hasta el 15 y al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o mutua colaboradora con la Seguridad Social hasta el 20.
 - 75%³ de la Base Reguladora desde el día 21 en adelante. Desde este día y hasta la finalización de la IT, también se hará cargo el INSS o mutua colaboradora con la Seguridad Social.
- ✦ Enfermedad profesional o accidente de trabajo: *"...toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"* (Art. 156 de la LGSS).
 - 75%⁴ de la Base Reguladora desde el día siguiente al del hecho causante.

La condición de incapacidad temporal tiene una duración máxima de 12 meses, prorrogable por otros 6, cuando se presuma que en ese período adicional podría producirse el alta médica (Art. 128.1 del TRLGSS); prórroga que deberá ser concedida por el INSS o, en su defecto, valorar la imposibilidad total para ejercer funciones laborales (incapacidad permanente).

¹ Es la norma que regula los derechos y obligaciones que todo trabajador, tanto por cuenta propia como ajena, tiene con la Seguridad Social. La versión más actualizada de esta ley es el Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; pero, puesto que los años objeto de estudio son anteriores a esta fecha, se tendrá en cuenta a estos efectos el aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

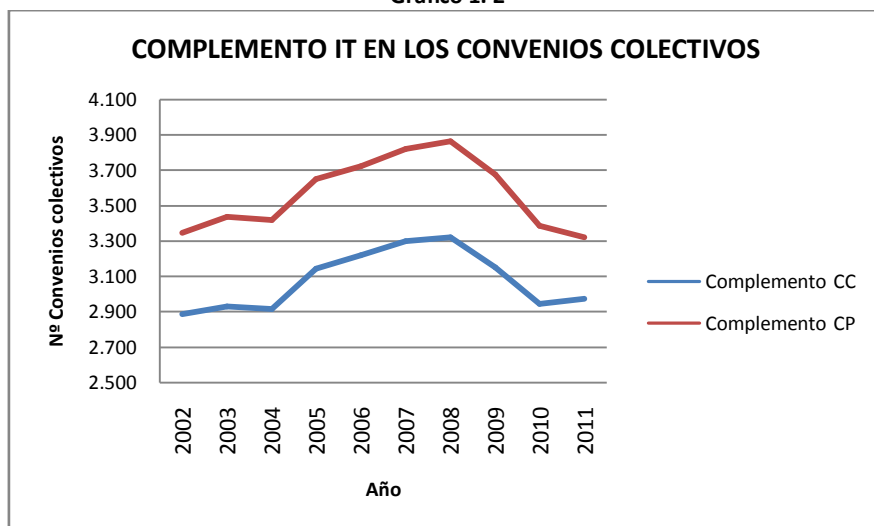
² Real Decreto 53/1980, de 11 de enero (BOE del 16). Artículo único

³ Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre (BOE del 30). Art.2 Cuantía de la prestación

⁴ Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre (BOE del 30). Art.2 Cuantía de la prestación

Los porcentajes mencionados se ven mejorados en ocasiones por los convenios colectivos, que obligan a la empresa a complementar la diferencia, hecho que sucede en el 55 % de ellos en el caso de contingencias comunes y en el 65 % en el de las profesionales. En el gráfico expuesto a continuación, se observa el cambio de tendencia en el número de convenios que contemplan dicha mejora tras la crisis. No se obtienen datos a partir de 2011 dada la posibilidad que se manifiesta en la reforma de 2012 del "descuelgue" de los convenios colectivos.

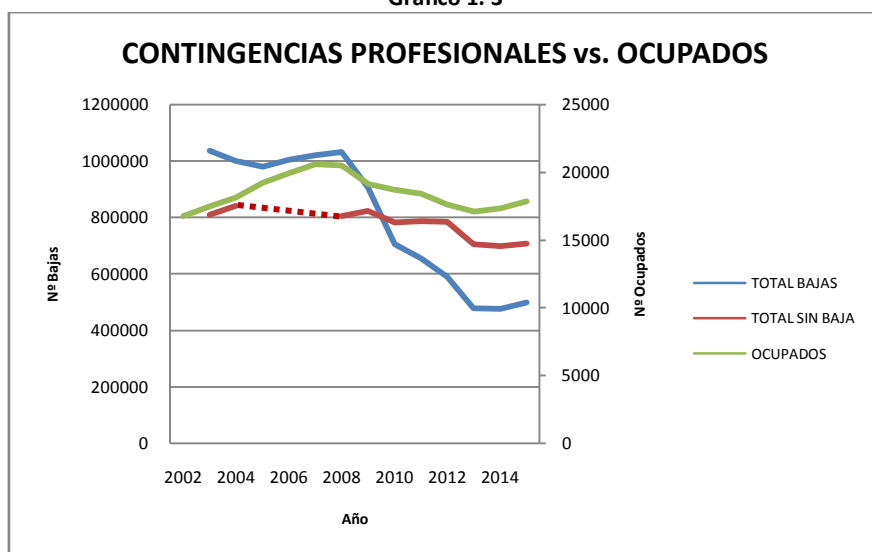
Gráfico 1. 2



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Este trabajo se centra en las del segundo tipo, incapacidad temporal por causa de accidente o enfermedad derivada del entorno profesional, que se considerará el origen de absentismo en adelante, siempre y cuando causen baja médica, puesto que de lo contrario no habría ausencia del puesto de trabajo. En el gráfico que se muestra a continuación, se observa cómo los incidentes que no provocan baja siguen un comportamiento más o menos estable, teniendo en cuenta que la disminución del número de ocupados es la que induce a ese leve descenso. Por su parte, las contingencias que originan baja, aunque también se ven afectadas por la disminución de las personas ocupadas, tiene un comportamiento más acentuado, claramente influenciado por las decisiones personales.

Gráfico 1. 3



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La duración de la baja laboral dependerá del diagnóstico del médico, de la gravedad de la lesión y del tipo de profesión que el trabajador desempeñe. López y Holgado (2008) apuntan que: *"no obstante, y aunque se conozca la profesión del paciente, en muy pocas ocasiones el médico de familia dispone de datos objetivos sobre las exigencias de un puesto de trabajo, por lo que es imprescindible preguntar al paciente no sólo sobre la denominación del puesto de trabajo que ocupa, sino también sobre las actividades concretas que realiza, ritmo de trabajo, horarios, pesos que mueve, sustancias con las que está en contacto, etc."* Con estos criterios, la siguiente tabla diferencia entre 5 tipos de profesiones.

Tabla 1. 1 Clasificación de las profesiones

Profesión 1. Mínimo esfuerzo. Trabajos que no exigen estar de pie o cargar. Por ejemplo, abogado, médico, administrativo.
Profesión 2. Esfuerzo medio. Exige estar de pie y/o deambulando sin carga o con carga ligera. Dependiente de comercio, camarero.
Profesión 3. Esfuerzo alto. Exige deambulación con carga, manipulación de herramientas. Trabajadores manuales.
Profesión 4. Máximo esfuerzo. Mineros.
Profesión 5. Criterios diferentes al esfuerzo. Controlador aéreo (estrés), bombero (riesgo).

Fuente: García Álvarez (2003).

En ciertos momentos, los motivos para la permanencia en la situación de incapacidad temporal se tornan dudosos cuando los plazos medios estipulados para cada tipo de lesión⁵ se sobrepasan, o cuando la gravedad de la misma es difícil de reconocer para el facultativo, puesto que puede haber una dolencia fingida por parte del trabajador, o un diagnóstico erróneo por parte de los servicios sanitarios debido a la saturación de pacientes, que impide disponer del tiempo necesario para una eficiente evaluación del progreso de la misma. Para solventar este hecho, se han implementado mejoras en la regulación que afectan directamente a aspectos económicos y de gestión e, indirectamente, tratan de abordar este problema.

Una vez agotada la IT se procederá al alta médica, que en el caso de las contingencias profesionales será expedida por las mutuas. La Seguridad Social reconoce 5 causas para la finalización del proceso de baja: curación/mejoría que permite realizar el trabajo habitual, incomparecencia, inicio de la situación de maternidad, fallecimiento y propuesta de incapacidad permanente. Las dos últimas se consideran altas con el mero propósito de cerrar el proceso de baja, pasando la segunda a ser controlada únicamente por el INSS, que valorará la posibilidad de prorrogar su temporalidad o decretarla como permanente.

1.1.2 REGULACIÓN CON INFLUENCIA EN EL ABSENTISMO

Como ya se ha ido adelantando en apartados anteriores, el comportamiento laboral a veces abusivo de los trabajadores, hace necesaria una regulación específica para contrarrestar el problema económico que supone el absentismo laboral. Tras la crisis originada en el año 2008 se han producido dos grandes reformas en el mercado laboral en los años 2010 y 2012 y otra menos mediática en el 2011.

⁵ Véase Anexo I

1.1.2.1 LA REFORMA LABORAL DE 2010

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁶ (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su art. 52, sobre extinción del contrato por causas objetivas, cita textualmente: *"El contrato podrá extinguirse: d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.[...]"*.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE del 18), en su disposición adicional vigésima, sobre faltas de asistencia al trabajo, modifica la citada letra, quedando redactada en los siguientes términos: *"d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo. [...]"*.

La novedad se centra sólo en la disminución del índice de referencia de absentismo colectivo del centro de trabajo, que se pasa del 5 al 2,5%.

1.1.2.2 LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2011

El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE del 11), da nueva redacción al artículo 84 del ET, estableciendo en su segundo apartado la prioridad aplicativa del convenio de empresa o grupos de empresa sobre el convenio sectorial para regular las condiciones de trabajo sobre determinadas materias como son: la cuantía del salario y de sus complementos, el abono o compensación de las horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajos a turnos y la planificación de las vacaciones.

Así mismo, a fin de adaptarse a la nueva realidad empresarial del momento, introduce medidas para flexibilizar la negociación interna en la empresa, al modificar el art. 82.3 del ET, permitiendo el "descuelgue salarial" al introducir causas que permiten a la empresa inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de ámbito superior; así si antes se decía que procedería *"cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa podían verse dañadas como consecuencia de tal aplicación"*, ahora se dice *"cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma."*

Las condiciones para el descuelgue del convenio sectorial en materia salarial, se concretan aún más, condicionándolas a la simple disminución recurrente de ingresos, con la suficiente transcendencia como para poner en peligro el nivel de empleo.

⁶ Al igual que en la LGSS, existe una versión más actualizada, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

1.1.2.3 LA REFORMA LABORAL DE 2012

a) Índice de absentismo

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE del 11), en su art. 18, sobre extinción del contrato de trabajo, en su apartado cinco, modifica de nuevo la letra d) del art. 52 del mencionado ET, quedando redactada en los siguientes términos: *"Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.[...]"*.

Por tanto, tras la disminución del porcentaje sufrida en la reforma de 2010, finalmente se elimina dicho índice en la de 2012, quedando únicamente vigente los porcentajes del 20 y del 25% para faltas de asistencia al trabajo.

b) Descuelgue de los convenios colectivos

Con anterioridad a la mencionada reforma y en lo que se refiere a los convenios colectivos, se contemplaban las cláusulas de “descuelgue salarial”, cuya última modificación se había llevado a cabo por el Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, donde se indicaba que se produciría cuando la empresa tuviera *"una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación"*.

La reforma del artículo 82.3 del ET redacta las reglas de funcionamiento de los acuerdos de descuelgue de los convenios, de la siguiente forma: *"... cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:*

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.*
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*

Se amplían, por tanto, los supuestos de inaplicación del convenio (anteriormente afectaba fundamentalmente al régimen salarial), estableciéndose en el mismo artículo cuándo ha de entenderse que concurren las mencionadas causas. La duración del acuerdo de inaplicación se extiende hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa (antes máximo de tres años para el salario).

c) Indemnización por despido improcedente

En lo se refiere a este tipo de indemnizaciones, para el supuesto de despido declarado improcedente sin readmisión del trabajador, el art. 56 del citado Estatuto establecía una

indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

El aludido Real Decreto-Ley 3/2012, en su art. 18, sobre extinción del contrato de trabajo, en su apartado siete, modifica el indicado artículo, quedando redactado en los siguientes términos: *"1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.*

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo."

Esta reforma, por tanto, reduce de 45 a 33 días la indemnización que un trabajador recibirá por despido improcedente y disminuye de 42 a 24 las mensualidades máximas a percibir.

d) Despido colectivo. Expedientes de regulación de empleo (EREs).

Por último, cuando el empresario tenía intención de efectuar un despido colectivo, el Estatuto establecía que, además de efectuar las pertinentes consultas a los representantes de los trabajadores, se debía solicitar autorización para la extinción de los contratos a la autoridad laboral: *"2.El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo... a la autoridad laboral competente..."*

Con posterioridad, el reiterado RDL 3/2012, en el mismo art. 18, en su apartado tres, modifica el art. 51.2 del ET, quedando redactado de la siguiente forma: *"El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores... junto con la comunicación, a la autoridad laboral... que lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social..."*

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo".

El despido colectivo recogido en el Estatuto debía ser obligatoriamente autorizado, mientras que, tras la reforma laboral de 2012, basta con que la empresa comunique a la autoridad laboral el inicio del expediente y la decisión adoptada.

1.2 CONTRATACIÓN LABORAL

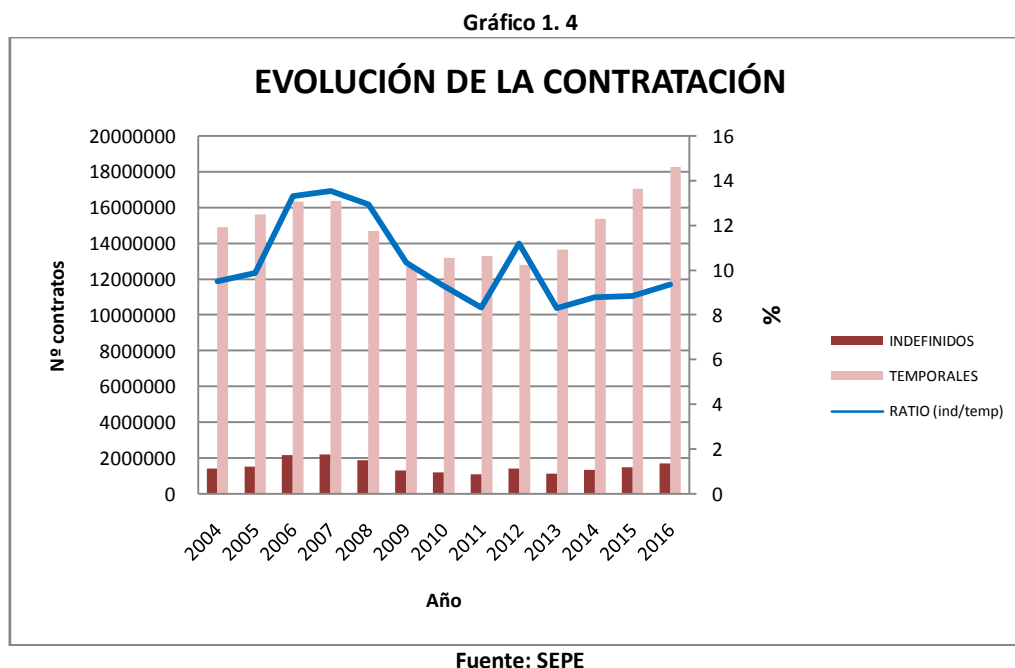
El ser humano ha prestado su fuerza de trabajo a otras personas desde la época de los esclavos, pero no es hasta la aparición del capitalismo cuando se comienza a recibir una verdadera contraprestación por el servicio ofrecido. Las relaciones laborales que se crean entre ambas partes, hace necesaria una regulación específica cada vez más elaborada y definida, promovida tanto desde los poderes públicos como desde las propias asociaciones patronales y sindicales.

La relación jurídica existente entre el trabajador y el empresario actualmente, se formaliza mediante el contrato laboral, definido por el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) como *"un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución"*.

1.2.1 MODELOS DE CONTRATOS⁷

Una primera aproximación a los tipos de contratos distingue entre indefinido y temporal. Martín (2015), que define al primero como aquel que se basa en un vínculo laboral indefinido que destaca por un alto grado de protección de sus trabajadores, y al segundo como aquel asentado en la temporalidad con una protección menor que el anterior, considera que es en la crisis económico-laboral cuando se pone en evidencia en mayor medida la existencia de los dos estamentos laborales.

El sistema de producción, las nuevas tecnologías, la globalización o la flexibilización de la empresa para adaptarse a su entorno, son factores que cambian las necesidades de contratación de las empresas. En el siguiente gráfico se muestra cómo el número de contratos que se celebran es mucho mayor en el caso de los temporales (Gráfico 1.4), con una tendencia creciente, aunque proporcionalmente inferior a la de los indefinidos a partir del año 2013, llegando a superar ampliamente los niveles anteriores a la crisis.

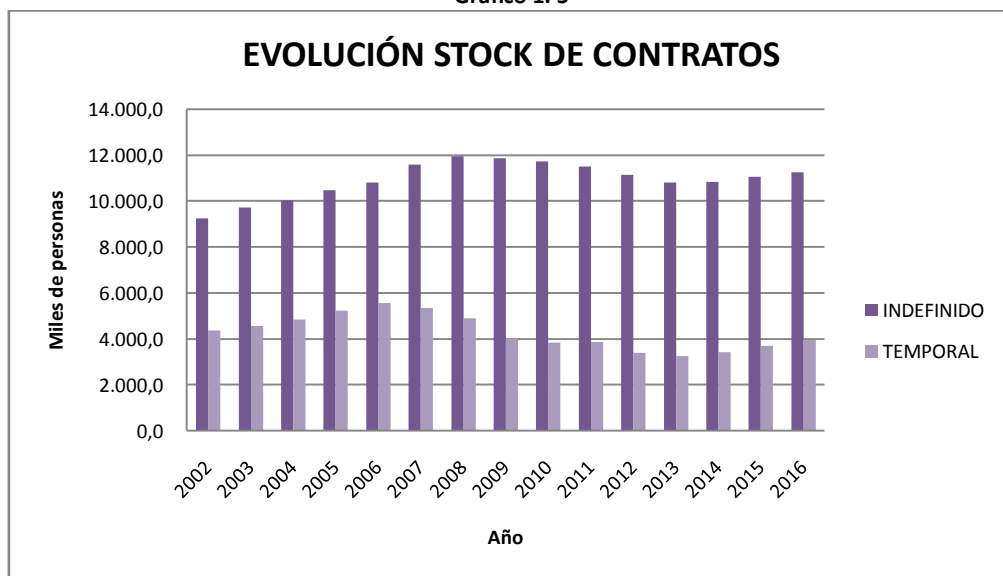


Dada la gran diferencia que se observa en el número de ambos tipos de contratos, resulta evidente la ventaja que supone para las empresas la contratación temporal, aunque también conlleve un coste económico añadido, ya que han de invertir en la formación de trabajadores que van a estar un corto periodo de tiempo en la misma.

Sin embargo, el acumulado de los trabajadores tiene mayoritariamente contratos indefinidos (Gráfico 1.5), con fluctuaciones más estables y menos afectadas por los ciclos económicos y las diferentes reformas.

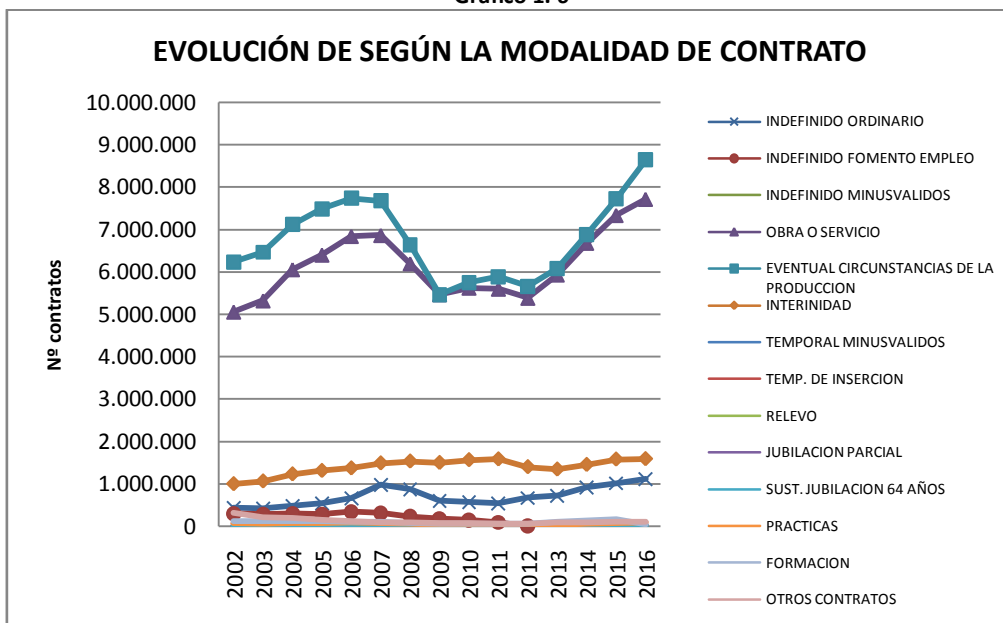
⁷ Véase Anexo II

Gráfico 1. 5



A pesar de tener un menor grado de protección, las condiciones laborales que sufren los empleos temporales no son necesariamente insatisfactorias, puesto que aquellas personas que voluntariamente buscan un empleo temporal tienen índices de bienestar aceptables. Así lo constataron Blanch y Cantera (2009) en un estudio efectuado sobre el bienestar laboral de los trabajadores en función de su condición, siendo el más satisfactorio el empleo estable, seguido del temporal voluntario, desempleados y, por último, temporal involuntario.

Gráfico 1. 6



Este gráfico muestra la evolución comparativa de las distintas modalidades de contratación, donde destacan de manera significativa los contratos temporales de obra o servicio y los eventuales, con una evolución muy similar entre ambos, tanto en la caída sufrida con la crisis como con la posterior recuperación a partir de 2012, llegando incluso a superar los niveles máximos alcanzados en 2007. Mucho menos numerosos, pero también significativos, los de interinidad e indefinidos ordinarios rondan el millón

de contratos anuales, algo por encima los primeros, con un movimiento estable pero creciente, y los segundos con una ligera caída provocada por la crisis que posteriormente se recupera.

1.2.2 ENCADENAMIENTO DE LOS CONTRATOS

Se podría definir como la situación en la que se encuentra un trabajador que, en un mismo puesto de trabajo, ve prorrogada su situación de temporalidad con un nuevo contrato. El Estatuto de los Trabajadores permite el encadenamiento de los contratos temporales, estableciendo una duración máxima para este fenómeno, que sin embargo se ha visto afectada por las diferentes reformas, que han consentido actuaciones fuera de los límites establecidos por motivos excepcionales de promoción de empleo o crisis profundas.

Cuando se sobrepasan los límites que se establecen en la legislación específica, aludiendo a la legalidad de otras normativas que regulan otros aspectos jurídicos, se pone de manifiesto la expresión "Fraude de Ley", un término especialmente utilizado en el campo laboral y más concretamente contractual. Se ha especulado sobre el contenido literal de la legislación y sus consecuencias, puesto que se pueden considerar varias alternativas de concatenación de contratos que la ley no especifica como ilegales y sin embargo castiga por considerarlo fraudulento.

Sin embargo, el encadenamiento por encima del límite establecido en el ET es posible, al menos en casos similares a los amparados por varias sentencias del Tribunal Supremo (Recursos nº 1907/2010 y nº 1961/2010), basadas en el convenio colectivo de la construcción, donde se indica que el puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, por la categoría profesional y por el centro de trabajo, de manera que cualquier variación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo; esto implica que cualquiera de dichos cambios invalidaría la obligación de convertir a un trabajador en indefinido y podrían sucederse contratos temporales durante largos períodos de tiempo e incluso indefinidamente.

1.2.3 REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

a) Concatenación de los contratos.

La concatenación de los contratos temporales está regulada por el Estatuto de los Trabajadores en su art. 15.5. Su redacción ha sufrido diversas modificaciones a lo largo del tiempo, afectado por los ciclos económicos. Hasta el 14 de junio de 2006 dicho artículo indicaba que *"Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal"*, no encontrándose, por tanto, legalmente acotado.

Debido al momento de expansión económica por la que se atravesaba y con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo, con efectos desde el día siguiente a la mencionada fecha, el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14), introduce la siguiente redacción: *"..., los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de*

trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos".

Sin embargo, esta medida se suspende temporalmente mediante el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo ... (BOE del 30) hasta el 31 de agosto de 2013, conforme establece su artículo 5: *"Se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del... Estatuto de los Trabajadores..."*. Esta disposición encuentra su justificación, tal como se indica en la exposición de motivos de dicho RDL, en evitar efectos indeseados de la no renovación de contratos temporales y en favorecer el mantenimiento del empleo.

Posteriormente, con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible, se adelanta la mencionada suspensión hasta el 31 de diciembre de 2012 por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 7), estableciendo en su artículo 17 lo siguiente: *"El artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, ... queda redactado del siguiente modo: 1. Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del... Estatuto de los Trabajadores..."*.

Por consiguiente, el límite a la concatenación de contratos efectuado en 2006, se suspende temporalmente en 2011 hasta el 31 de agosto de 2013, adelantándose posteriormente a 31 de diciembre de 2012.

b) Contrato de obra o servicio.

Este tipo de contrato se encuentra regulado, igualmente, en el ET, a través de su artículo 15, cuya redacción, vigente hasta el 17 de junio de 2010, era la siguiente: *"1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta."

El Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE del 17), en su artículo 1, modifica la mencionada letra añadiendo el siguiente párrafo: *"a) ...Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo... Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa"*.

Por tanto, inicialmente la duración de este tipo de contratos no se encontraba acotada, hecho que sucedió posteriormente con el fin de restringir su uso injustificado, fijando el límite temporal en 3 años, por lo que quedan exentos de aquel plazo de 24 meses y pueden sucederse de manera indefinida, siempre que se trate de obras o servicios diferentes, hecho ratificado en las sentencias ya aludidas anteriormente del Tribunal Supremo.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 2

DATOS Y METODOLOGÍA

2.1 DATOS

No existe una fuente específica sobre el absentismo, por lo que hay que recurrir a las que se elaboran con fines diferentes y de las que se pueden extraer los datos necesarios para aproximarse a un fenómeno que no se encuentra documentado como tal. Todos los procesos de baja por contingencias profesionales que se originan en España quedan registrados en la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de donde se han extraído los datos utilizados para este estudio, tomando como referencia los años 2004, 2007, 2010 y 2013. Dicha estadística, que se elabora a partir del modelo oficial de "parte de accidentes de trabajo" que debe cumplimentarse siempre que un trabajador por cuenta ajena sufra una lesión con motivo del trabajo que realiza, permite conocer la duración de las bajas y hacer una estimación aproximada sobre las características de los procesos absentistas, para determinar los colectivos y las circunstancias que son más propensos a este fenómeno.

Los datos administrativos contienen información sobre las características personales del trabajador accidentado, sobre el tipo y grado de la lesión, sobre la estructura de la empresa en la que estaba empleado el trabajador en el momento del accidente y su antigüedad en la misma, así como la duración de la incapacidad laboral. Esta fuente estadística incluye el total de accidentes que se han producido en un mismo año y que han supuesto al menos un día de baja para el accidentado, empezando a contar el tiempo desde el día posterior al del accidente, por ello, todos los datos que se extraen a continuación sólo se refieren a la condición de trabajador accidentado y no al total de la población.

Son múltiples las clasificaciones existentes de las variables que afectan al absentismo laboral, sin embargo, aun cuando este estudio se centra principalmente en la influencia de la antigüedad del trabajador y en la duración de los procesos de ITCP, sin la pretensión de establecer clasificaciones, se van a utilizar para los estadísticos descriptivos otras variables, consideradas también importantes por Villaplana (2012), como son las siguientes: tipo de contrato, plantilla de la empresa, edad del trabajador, género y antigüedad en el puesto de trabajo según tipo de contrato. Para las regresiones se utilizarán las variables edad, género, tipo de asistencia, hospitalización o no del trabajador, descripción de la lesión, parte del cuerpo lesionada, grado de la lesión y grado real de la lesión.

Ante la dificultad que suponía el tratamiento de los más de 3 millones de datos iniciales de que se disponían, se ha procedido a la obtención de una muestra aleatoria representativa del 10% del total para permitir el tratamiento de los mismos.

Tabla 2. 1

	2004	2007	2010	2013	TOTAL
Total observaciones	985.485	1.054.054	673.797	489.329	3.202.665
Total observaciones (10%)⁸	98.549	105.405	67.380	48.933	320.267

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

Las siguientes tablas contienen distintos datos y situaciones de trabajadores de la citada Estadística, que se han considerado esenciales para este estudio.

⁸ Agradecimiento al profesor Alfonso Moral de Blas por su aportación y ayuda en el tratamiento de datos.

Tabla 2. 2

	2004	2007	2010	2013	TOTAL
Personas CI stock poblacional	10.040.400	11.613.900	11.734.850	10.813.625	44.202.775
Tasa de crecimiento		15,67%	1,04%	-7,85%	
Antigüedad media en meses en puesto de trabajo (CI)	56,045	77,875	89,385	105,049	79,860
Personas CT stock poblacional	4.839.400	5.354.175	3.857.500	3.255.500	17.306.575
Tasa de crecimiento		10,64%	-27,95%	-15,61%	
Antigüedad media en meses en puesto de trabajo (CT)	9,207	9,862	13,023	17,460	10,957

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

Una primera aproximación a los datos obtenidos, deja constancia de la evolución ascendente en el número de personas del total de la población con ambos tipos de contratos en los años previos a la crisis, para estancarse los indefinidos con la misma y disminuir drásticamente los temporales, al ser éstos los primeros en abandonar el mercado laboral; finalmente, en el último tramo, los indefinidos, ante la necesidad de seguir abaratando costes mediante la reducción de la plantilla, comienzan a descender, mientras que los otros continúan disminuyendo, aunque en menor medida que en el período anterior.

Al ser despedidos en primer lugar los de menor antigüedad, aumenta consecuentemente la de los que aún permanecen en la empresa, que lo hacen de forma progresiva e ininterrumpidamente.

Tabla 2. 3

	2004	2007	2010	2013	TOTAL
Antigüedad media en meses en el puesto de trabajo (CT)	9,207	9,862	13,023	17,460	10,957
Duración media de la baja indefinidos (días)	25,318	26,078	29,685	32,422	27,968
Tasa de crecimiento		3%	14%	9%	
Duración media de la baja temporales (días)	21,981	23,528	28,120	30,962	24,520
Tasa de crecimiento		7%	20%	10%	
Dif. ind. y temp. (días)	3,337	2,550	1,566	1,460	
Tasa de crecimiento		-24%	-39%	-7%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

Se observa (tabla 2.3) que la duración media de las bajas de los trabajadores con contratos temporales es sensiblemente inferior a las de los que lo tienen indefinido, tal como apuntan Martín-Román y Moral (s.f.). Sin embargo, a medida que aumenta la antigüedad en la empresa de los primeros, aumenta al mismo tiempo la duración de sus bajas, acercándose progresivamente a las que tienen los indefinidos por el mismo motivo. Beemsterboer (2009), entre otros, en relación con la duración de la IT, ya observó que la mayor antigüedad en el empleo está asociada con los períodos más largos del permiso por enfermedad. Igualmente, Barmby, Ercolani y Treble (2002)

destacan resultados similares en todos los países estudiados, y señalan que los trabajadores con más antigüedad tienden a tener mayores tasas de ausencia.

Por otro lado, es importante disponer de información adicional sobre distintos estadísticos descriptivos, entre los que se encuentran el género, la edad, el tamaño de la empresa y la actividad empresarial, tal como han contemplado entre otros García y Montuenga (2004), para detectar factores que inciden sobre la siniestrabilidad laboral.

Tabla 2. 4 - Duración de la baja por género

	Media	Desviación típica
Mujeres	27,686	38,960
Hombres	25,997	39,770

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

La duración de la baja varía según el género, de tal manera que las mujeres tienen un promedio superior de absentismo y sin embargo con menor dispersión con respecto a los hombres. Tal como señalan Villaplana (2012) y Martín-Román y Morál (s.f.), los resultados de los estudios coinciden en identificar un mayor absentismo entre las mujeres. Igualmente, los anteriormente aludidos, Barmby *et al.* (2002), examinaron los datos de absentismo e incapacidad laboral de las bajas por enfermedad de diferentes países, y encontraron que, en la mayoría, las mujeres presentan tasas de absentismo más elevadas. Así mismo, estas conclusiones están de acuerdo con lo previamente señalado por Leigh (citado en Villaplana, 2012), quien justificó que las diferencias halladas entre hombres y mujeres se deben a dos motivos: por un lado, al desempeño del rol trabajo-familia, con una desproporción en el reparto de labores y responsabilidades familiares para el cuidado de hijos, familiares dependientes o tareas del hogar entre ambos sexos; y, por otro, al desempeño de puestos “inferiores” en las mujeres, con tareas menos cualificadas, menor posibilidad de promoción y/o salarios más bajos.

Tabla 2. 5 - Duración de la baja por edad

	Media	Desviación típica
Tramo 16-35 años	22,005	32,056
Tramo 36-50 años	28,478	42,110
Tramo 51-65 años	35,845	51,337

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

La edad influye en la duración de la baja, siendo los más jóvenes los que tienen procesos de menor duración, incrementándose a medida que aumentan los tramos, y con una dispersión que evoluciona en el mismo sentido. En relación con la influencia de esta variable, no existe consenso generalizado, como indica la ya aludida Villaplana, existiendo quienes respaldan que el absentismo aumenta con la edad, como resultado de una mayor exposición a condiciones estresantes (Kivimäki *et al.*, 1997) o al deterioro general de la salud y a una mayor propensión a enfermedades a largo plazo (Martocchio, 1989).

Tabla 2. 6 - Duración de la baja por plantilla

	Media	Desviación típica
1-9 empleados (microempresa)	27,968	41,613
10-49 empleados (pequeña)	25,267	38,474
50-249 empleados (mediana)	25,022	37,593
250-499 empleados (grande)	26,149	38,367
>500 empleados (muy grande)	28,581	41,827

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

En función del volumen de la plantilla de la empresa, también se observan diferencias significativas en la duración de los procesos de baja, apareciendo un efecto boomerang, que parte de una duración media elevada en las empresas pequeñas, disminuyendo a medida que aumenta la plantilla, para invertirse la tendencia a partir de 250 trabajadores. La desviación típica, al igual que en el caso anterior, evoluciona en consonancia con la media.

Tabla 2. 7 – Duración de la baja por actividades

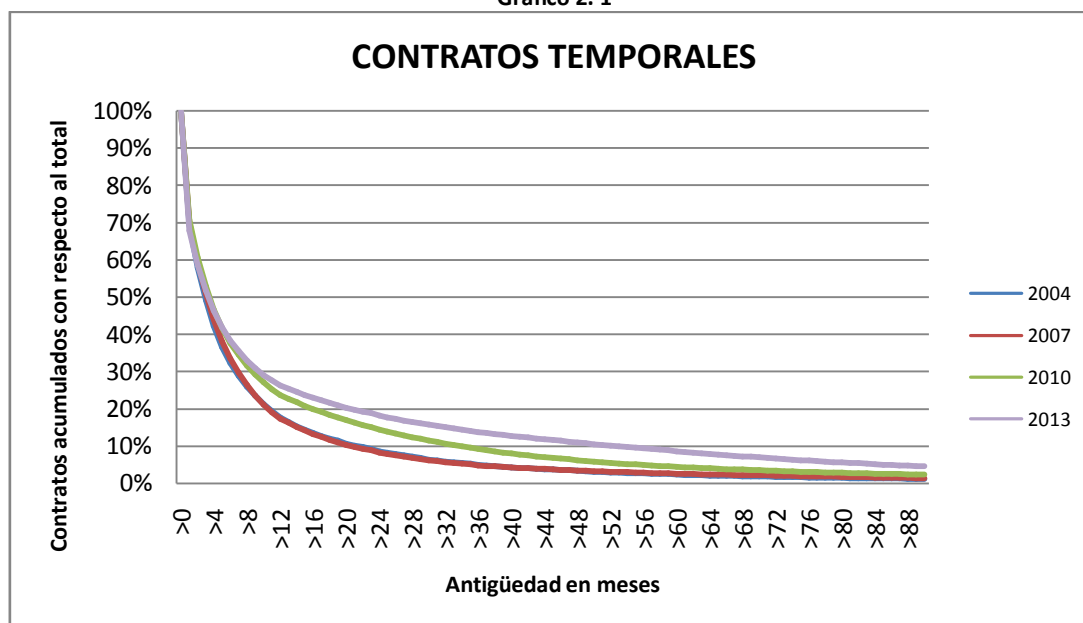
	Media	Desviación típica
Industria	24,971	37,682
Construcción	31,117	48,774
Agricultura	30,668	44,683
Hostelería	24,593	35,899
Educación	31,205	45,216
Sanidad	32,805	45,818

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

Por último, comparando las actividades más representativas de la economía española, se observa que el mayor grado de absentismo se produce en sanidad, tal como confirmaron Barmby *et al.* (2002) y, por el contrario, en el polo opuesto, se encuentra la industria.

Una vez revisados los aludidos estadísticos y dada la trascendencia que tiene la variable antigüedad de los trabajadores en el presente estudio, y en concreto la que poseen los que se encuentran contratados temporalmente, es ilustrativo observar de forma gráfica la relación de la misma con el número de contratos acumulados, tanto en datos absolutos como porcentuales.

Gráfico 2. 1



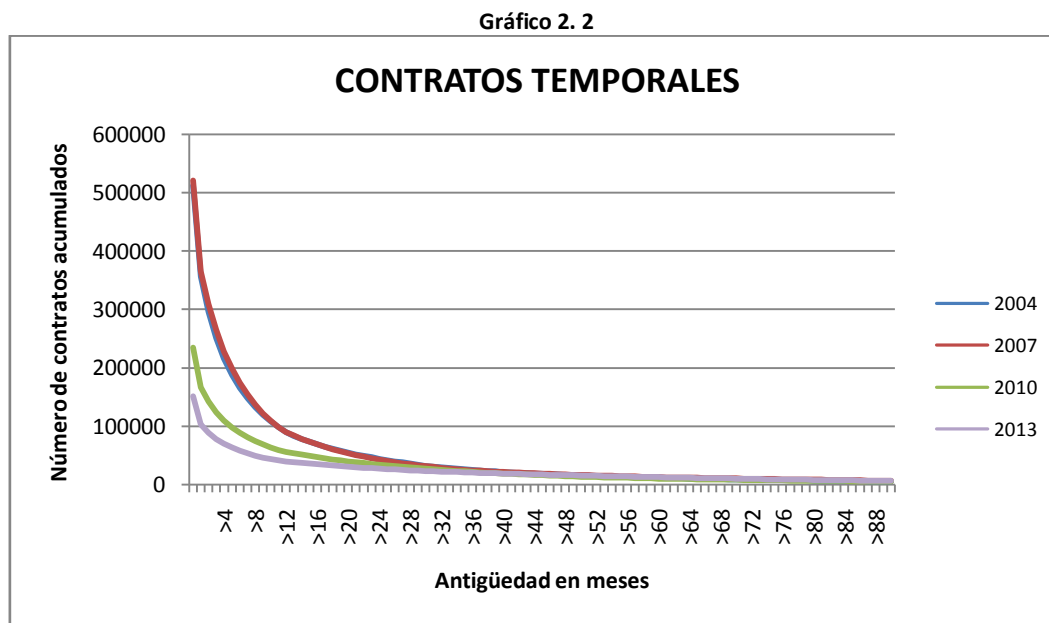
Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

En el gráfico anterior se representa el porcentaje de los contratos temporales acumulados de los cuatro años con respecto al total de las contrataciones (eje de ordenadas), para una antigüedad concreta, indicada en el eje de abscisas.

En el mismo se observa cómo durante los años previos a la crisis, que se solapan visualmente por su similitud, la antigüedad media en la empresa de los trabajadores con contratos temporales era más baja, en general, que la de los años de recesión, debido a

que en dicho período los que menos tiempo llevaban en la empresa fueron los primeros en abandonar el mercado laboral, a la vez que disminuyeron drásticamente las nuevas contrataciones. En los de corta duración (hasta 3 meses), que suponen el 50% del total de los contratos de los cuatro períodos estudiados, apenas existe una diferencia significativa, aumentando posteriormente hasta alcanzar su punto álgido cuando los contratos superan los 20 meses de antigüedad, donde el número de ellos era casi un 11% (10,68%) mayor en el momento más profundo de la crisis (2013).

En el gráfico 2.2 se ha cambiado en el eje de ordenadas el porcentaje de los contratos temporales acumulados por el de número absoluto de los mismos, a fin de obtener así una comparación cuantitativa en función de la antigüedad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

2.2 METODOLOGÍA

En la parte metodológica se utilizarán tres regresiones: una primera donde sólo se incluirán las variables fisiológicas, en la segunda se añadirán las variables económicas y la última, se ampliará con una variable multiplicativa para observar el efecto de la interacción entre los contratos temporales y la antigüedad en las jornadas no trabajadas como consecuencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Las regresiones se efectuarán con el logaritmo de la variable dependiente "duración de la baja", para observar la variación porcentual.

En la primera regresión con las variables fisiológicas se explicará un 21,6222% de las diferencias en la duración de la baja. Para ello se ha utilizado la variable edad y variables dummie para las mujeres, para el tipo de asistencia ambulatoria, para indicar si el trabajador ha sido hospitalizado, 46 para indicar la descripción de la lesión, 40 para la parte del cuerpo lesionada, 2 para el grado de la lesión y 2 para el grado real de la lesión.

$\text{Log}(\text{DURACBAJA})$

$$\begin{aligned}
&= \alpha_0 + \beta_1 * \text{mujer} + \beta_2 * \text{edad} + \beta_3 * \text{ambulatoria} + \beta_4 * \text{Hospita1} \\
&+ \sum_{i=1}^{n=46} \gamma_i * \text{Dlesion}_i + \sum_{i=1}^{n=2} \delta_i * \text{Glesion}_i + \sum_{i=1}^{n=40} \eta_i * \text{Pclesion}_i \\
&+ \sum_{i=1}^{n=2} \theta_i * \text{Grlesion}_i
\end{aligned}$$

Para la segunda regresión, se añaden las siguientes variables económicas: la indemnización ya descontado el efecto inflacionista, la antigüedad en meses en el puesto de trabajo y 3 variables ficticias para los años considerados en este estudio y 1 para contratos temporales. Con la introducción de estas variables se consigue explicar el 21,7717% de la regresión.

$\text{Log}(\text{DURACBAJA})$

$$\begin{aligned}
&= \alpha_0 + \beta_1 * \text{mujer} + \beta_2 * \text{edad} + \beta_3 * \text{ambulatoria} + \beta_4 * \text{Hospita1} \\
&+ \beta_5 * \text{Indemnización} + \beta_6 * \text{Conttemp} + \beta_7 * \text{Antig} \\
&+ \sum_{i=1}^{n=46} \gamma_i * \text{Dlesion}_i + \sum_{i=1}^{n=2} \delta_i * \text{Glesion}_j + \sum_{i=1}^{n=40} \eta_i * \text{Pclesion}_i \\
&+ \sum_{i=1}^{n=2} \theta_i * \text{Grlesion}_i + \sum_{i=1}^{n=3} \xi_i * \text{Ano}_i
\end{aligned} \tag{2}$$

La tercera y última regresión trata de observar el efecto que tiene la evolución de la antigüedad en los contratos temporales, multiplicando la variable antigüedad por la dummie de contratos temporales. Con esta nueva regresión se consigue explicar un 21,7743% de la diferencia porcentual en la duración de las bajas laborales.

$\text{Log}(\text{DURACBAJA})$

$$\begin{aligned}
&= \alpha_0 + \beta_1 * \text{mujer} + \beta_2 * \text{edad} + \beta_3 * \text{ambulatoria} + \beta_4 * \text{Hospita1} \\
&+ \beta_5 * \text{Indemnización} + \beta_6 * \text{Conttemp} + \beta_7 * \text{Antig} + \beta_8 * \text{Antig} \\
&* \text{Conttemp} + \sum_{i=1}^{n=46} \gamma_i * \text{Dlesion}_i + \sum_{i=1}^{n=2} \delta_i * \text{Glesion}_j \\
&+ \sum_{i=1}^{n=40} \eta_i * \text{Pclesion}_k + \sum_{i=1}^{n=2} \theta_i * \text{Grlesion}_i + \sum_{i=1}^{n=3} \xi_i * \text{Ano}_i
\end{aligned} \tag{3}$$

Para representar los gráficos en el apartado de resultados, se han extraído los datos que se han obtenido de la estimación de la última regresión (3). Para ello se ha tomado como referencia la evolución de los contratos indefinidos según la antigüedad (β_7). En cuanto a los temporales, se parte del valor β_6 e irá evolucionando según la antigüedad, en base a la suma del efecto que tienen los contratos indefinidos en la duración de la baja (β_7) y la variable de contrato temporal en función de la antigüedad (β_8). Por tanto, quedaría de la siguiente forma:

$$\begin{aligned}
&\text{Para los indefinidos: } \beta_7 * \text{Antig} \\
&\text{Para los temporales: } \beta_6 + (\beta_7 + \beta_8) * \text{Antig}
\end{aligned} \tag{4}$$



Universidad de Valladolid

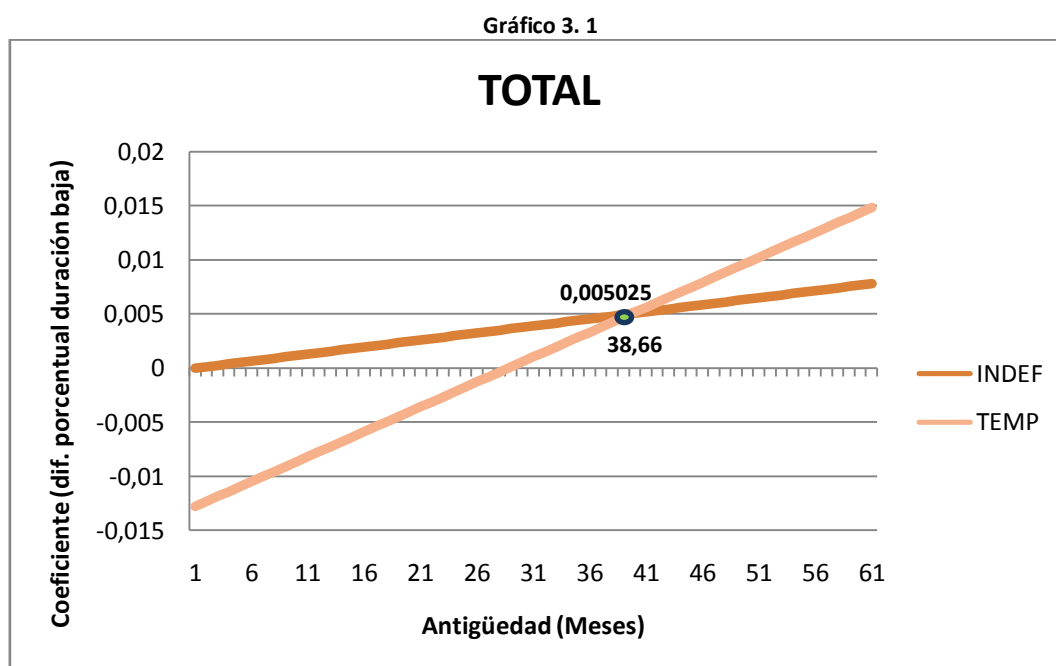
CAPÍTULO 3

RESULTADOS

3.1 RESULTADOS

En esta sección se muestran gráficamente los resultados obtenidos a partir de la regresión (3) aludida en el apartado de metodología, partiendo de las fórmulas (4) y (5). En un primer gráfico se representa el comportamiento medio absentista de los 4 períodos estudiados, para posteriormente analizarlos de forma individual, aunque agrupándolos según la época de expansión o recesión económica en la que se encuentran.

En cada uno de ellos se muestra comparativamente la evolución temporal (expresada en meses) del absentismo de ambos tipos de contratos cuantificado porcentualmente, tomando como referencia, en todos los casos, al trabajador con contrato indefinido y sin antigüedad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

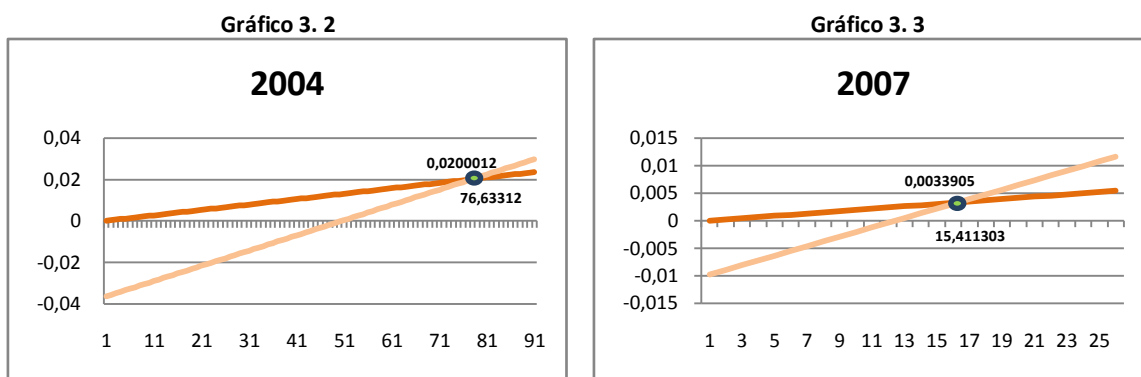
La tendencia alcista de ambos contratos se puede justificar por el incremento de antigüedad, que supone al mismo tiempo, una mayor edad de los trabajadores, existiendo una correlación positiva entre esta variable y la duración del proceso de baja. Algunos autores (Markussen, Røed, Røgeberg, Gaure, 2011), lo justifican alegando que la probabilidad de recuperarse de un accidente o enfermedad disminuye con la edad, como consecuencia del deterioro de la salud con los años. Otros (González *et al.*, 2015) argumentan que los trabajadores adquieren una mayor carga de trabajo con la edad, en particular las mujeres, al sumar mayores responsabilidades familiares, dato coincidente con el resultado obtenido en este trabajo (tabla 2.3), donde se concluye que tardan de media 1,7 días más que los hombres en reincorporarse tras un accidente laboral.

En el cómputo global de los cuatro años seleccionados (gráfico 3.1), el absentismo de los trabajadores con contrato indefinido aumenta progresivamente a medida que se incrementa la antigüedad en la empresa, partiendo del valor cero.

En cuanto a los contratos temporales, también con evolución ascendente, se asocian con menores niveles de satisfacción laboral, al estar más expuestos a peores condiciones de trabajo que los permanentes (Letomeux, 1998), teniendo menor protección, altas tasas

de rotación o salarios más bajos (Gamero, 2007) y presentando más problemas de salud relacionados con el trabajo (Benavides, Benach y Román, 1999). El miedo a la pérdida del empleo, hace que tengan inicialmente bajos niveles de ausencia del puesto de trabajo, lo que constituye una señal del esfuerzo para evitar su finalización contractual o para conseguir empleos permanentes (Amilon y Walette, 2009).

Este estudio constata que los procesos de baja por contingencias profesionales tienen, inicialmente en el caso de los temporales, una duración media menor que los indefinidos, concretamente un -1,28%, alcanzando cuando llegan a los 27,72 meses de antigüedad la duración de las bajas que tenían inicialmente los fijos (valor 0), e igualándose, es decir, comportándose de igual forma, cuando ambos llevan en la empresa 38,66 meses y los indefinidos han incrementado la duración de su baja en un 0,5%, a la vez que los temporales lo han hecho en un 1,78%. Finalmente, continúan su tendencia alcista proporcionalmente mayor, con lo que incluso los superan.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

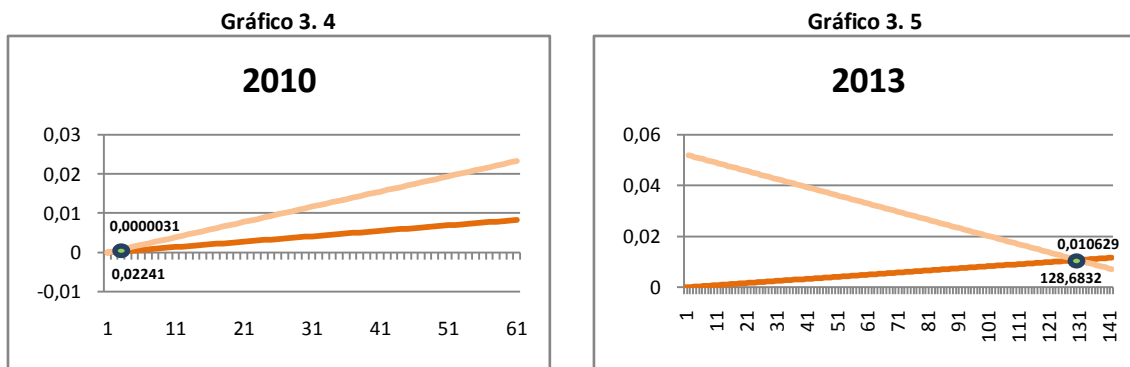
En los años previos a la crisis, representados en los gráficos 3.2 y 3.3, correspondientes a los años 2004 y 2007, el comportamiento es similar al que se comentaba en la imagen anterior, produciéndose la convergencia en el mes 76 en el primer caso y reduciéndose la misma al mes 15 para el segundo. La prolongación de la bonanza económica provoca que en el último año de ese ciclo (2007), los trabajadores con contrato temporal que inician su actividad, acorten significativamente el diferencial del que parten respecto a los indefinidos (pasan del -3,66% al -0,98%), al encontrarse el trabajador relativamente seguro de que va a ser contratado de nuevo (Guadalupe, 2003), motivo principal por el cual se adelanta el punto de corte.

Durante el año 2010 (gráfico 3.4), ya inmersos en la crisis económica, la tendencia se sigue manteniendo creciente para ambos casos, pero la concurrencia se produce antes del primer mes de antigüedad (mes 0,022), inducidos, tal vez, por la corta duración de los nuevos contratos temporales y la sospecha de su no renovación, dado el incremento del número de despidos por la mala situación económica, lo que hace que ya no se encuentren tan interesados en acortar los procesos de baja.

El mayor cambio se produce en el año 2013 (gráfico 3.5), cuando, ya desde el inicio, la tendencia de los contratos temporales es decreciente y no es hasta el mes 128 donde se igualan a los indefinidos en la duración de la baja. En este momento de profunda regresión económica, cuando apenas se hacen nuevos contratos, e incluso se despiden a los fijos aprovechando las facilidades para realizar EREs que permite la última reforma laboral (2012), los nuevos trabajadores son conscientes de que tienen los "días contados" en la empresa y, aunque aumenten la productividad y reduzcan su período de baja, no van a ser compensados con nuevas contrataciones, intentando aprovecharse al máximo desde el principio de la duración de la baja sufrida (+5,20%), alargando la

percepción económica tras la finalización del contrato, teniendo en cuenta, además, que los indefinidos también han bajado ligeramente su duración.

En los cuatro casos, los trabajadores con contratos temporales alcanzan el valor inicial de los indefinidos al cruzar el umbral del valor 0, dato que, al igual que el momento de convergencia de ambos tipos de contratos en el absentismo porcentual en cuanto a la antigüedad, va disminuyendo hasta 2010, comenzando en 49,53 meses, seguido de 11,46 y terminando en 0,01 meses. No ocurre así en el año 2013, donde la tendencia decreciente de los contratos temporales alarga este suceso hasta el mes 161,76.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo

A partir de semejante constatación, se han de buscar las causas de la evolución temporal del punto de convergencia, entre otras, en la motivación psicológica de los trabajadores, influenciada por los ciclos económicos. Los temporales son los más versátiles en este aspecto, ya que el sistema productivo necesita de cierta flexibilidad en la contratación para ajustarse a la demanda de factores sin que le suponga grandes costes.

En la ausencia laboral por el proceso de baja, el trabajador mantiene una conducta específica de naturaleza multifactorial, relacionada tanto con la capacidad para restablecerse de la salud deteriorada como con la motivación para hacerlo (comportamiento psicosocial), relacionado con múltiples factores presentes en las condiciones de trabajo (Villaplana, 2012).

Lo anteriormente expuesto, unido a los ya aludidos ciclos económicos, a las peores condiciones laborales que tienen los temporales y a la dificultad que soporta el facultativo para diagnosticar y controlar la situación de baja en la que se encuentra el trabajador, hace que sea, en parte, decisión del mismo establecer la fecha de su recuperación.

CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo es el estudio del absentismo laboral originado por contingencias profesionales, según los tipos de contratos y su antigüedad en un mismo puesto de trabajo. De esta manera, se observará el efecto que tiene el proceso de baja laboral en función de los dos tipos de contrato más generales: indefinidos y temporales.

En el mismo se han constatado diferencias cuantitativas en la duración de la baja en relación con el género, la edad, el tamaño de la empresa y la actividad a la que se dedica la misma que, aun no siendo el objetivo principal, han servido posteriormente para explicar algunos de los comportamientos observados en los resultados finales.

Los diferentes cambios legislativos habidos en los períodos de estudio, ampliamente expuestos, que pretenden disminuir los efectos negativos del cambio de ciclo económico, podrían suponer un factor importante en el comportamiento de los trabajadores, algo que no se ha podido controlar por no disponer de datos cuantitativos que lo justifiquen. Así mismo, complementariamente, se han extraído valores de diferentes bases de datos, que han permitido ver el volumen y evolución comparativa de los contratos de trabajo más importantes y sus tipos, la cobertura del complemento por IT en los Convenios Colectivos y las tasas de contingencias profesionales en relación con la población ocupada y la desempleada.

Los resultados obtenidos en los descriptivos, indican que tanto los indefinidos como los temporales aumentan la duración de sus bajas conforme transcurren los años de referencia; no obstante, tras efectuar las oportunas regresiones, controlando algunas de las variables que se consideran más significativas a estos efectos, *ceteris paribus*, se observa un cambio de tendencia en 2013 respecto a la inicialmente observada.

Dichos resultados, con el mencionado control, reflejan una tendencia creciente en la duración de la baja para ambos tipos de contratos, especialmente relevante para los trabajadores temporales. En los tres primeros años estudiados, estos últimos comienzan con un porcentaje de absentismo menor que los indefinidos, comportamiento inicial ya observado en otros estudios, para finalmente sorprender con una tasa superior conforme adquieren mayor antigüedad. Por otra parte, el drástico cambio sufrido en 2013 hace pensar que son las críticas circunstancias económicas y las condiciones socio-laborales de los trabajadores, lo que impulsa a los temporales en su etapa inicial a despreocuparse de su imagen comprometida con la empresa, dada la percepción de provisionalidad que sienten, dilatando fraudulentamente la duración de la baja; sin embargo, este efecto va desapareciendo conforme se afianzan en el puesto de trabajo con la antigüedad, tendiendo a converger con los indefinidos como en los períodos anteriores.

En definitiva, en el cómputo global de los cuatro períodos estudiados, se constata que la duración del absentismo derivado de contingencias profesionales, tiene una evolución progresiva positiva sea cual fuere el tipo de contrato celebrado, partiendo los temporales de un porcentaje menor, aunque con mayor progresión, lo que lleva a tener un comportamiento similar a los indefinidos cuando ambos alcanzan en la empresa una antigüedad cercana a los 39 meses, siendo a partir de entonces menos productivos los temporales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amilon, A., y Wallethe, M. (2009). Work Absence - A Signalling Factor for Temporary Workers?. *Labour*, 23(1), 171-194.
- Barmby, T., Ercolani, M. G., y Treble, J. G. (2002). Sicknes Absence: An International Comparison. *The Economic Journal*, 112(480), F315-F331.
- Beemsterboer, W., Stewart, R., Groothoff, J., y Nijhuis, F. (2009). A literature review on sick leave determinants (1984-2004). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 22(2), 169.
- Benavides, F.G., Benach, J. y Román, C. (1999). Tipos de empleo y salud: análisis de la Segunda Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. *Gaceta Sanitaria*, 13, 425-430.
- Blanch, J. y Cantera, L. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 , 59-70.
- Gamero, C., (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*. Vol. XXXI (3), 415-444.
- García, G. (2003). Conceptos básicos en incapacidad temporal. Circunstancias cotidianas en la consulta de atención primaria. *JANO VOL. LXV N.º 1.498*. 21-27.
- García, I. y Montuenga, V. (2004). Determinantes de la siniestrabilidad laboral en España. *FUNDEAR*.
- González, V., Kivimäki, M., Caballer, A., Ripoll, P., Peiró, J. M., y Väänänen, A. (2005). Psychological climate, sickness absence and gender. *Psicothema*, 17(1), 169- 174.
- Guadalupe, M. (2003). The hidden cost of fixed term contracts: the impact on work accidents. *Labour Economics Volume 10, Issue 3*, 339-357.
- Kivimäki M., Vahtera, J., Thomson, L., Griffiths, A., Cox, T. y Pentti, J. (1997). Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 858-872.
- Leigh, J. P. (1983). Sex Differences in Absenteeism. *Industrial Relations*, 22(3), 349.
- Leigh, J. P. (1985). The effects of unemployment and the business cycle on absenteeism. *Journal of Economics and Business*, 37(2), 159-170.
- Letomeux, V. (1998). Precarious employment and working conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities,
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE del 18)
- López y Holgado (2008). Incapacidad temporal. Manual para el manejo en atención primaria. *Grupo Lex Artis. Sociedad madrileña de medicina familiar y comunitaria*. 71-76.

- Markussen, S., Røed, K., Røgeberg, O. J., y Gaure, S. (2011). The anatomy of absenteeism. *Journal of Health Economics*, 30(2), 277-292.
- Martín, M. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. Facultad de Derecho. Universidad de Valencia.
- Martín-Román, A. y Moral, A. (2014): "Una propuesta metodológica para la evaluación del coste del riesgo moral de duración en el seguro por accidentes de trabajo. XVII Encuentros de Economía Aplicada. Gran Canaria.
- Martocchio, J.J. (1989). Age-related Differences in Employee Absenteeism: A Metaanalysis. *Psychology and Aging*, 4, 409-414.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE del 11).
- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE del 11).
- Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TLGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE del 29).
- Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29).
- Villaplana M., (2012). *Absentismo e Incapacidad Laboral. Promover Organizaciones Saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa*. Edita: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, 2015, Colección de estudios, Número 19.

ANEXO I

EXTRACTO DE ENFERMEDADES Y TIEMPO ESTÁNDAR DE DURACIÓN

Tabla Anexo I

TIPO DE LESIÓN	TIEMPO (DÍAS)
Heridas y lesiones superficiales	4
Fracturas de huesos	60-120
Dislocaciones, esguinces y distensiones	15-30
Amputaciones traumáticas, pérdidas de partes del cuerpo	30-90
Conmoción y lesiones internas	10
Quemaduras, escaldaduras y congelación	4-40
Envenenamientos e infecciones	4-7
Ahogamiento y asfixia	4
Efectos del ruido, la vibración y la presión	4
Efectos de las temperaturas extremas, la luz y la radiación	4-10
Daños psicológicos, choques traumáticos	20
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas	90-120

Fuente : Elaboración propia a partir del manual de codificación cie-10-es diagnósticos

ANEXO II

TIPOS DE CONTRATOS 2007-2013

Las modificaciones contractuales que se han hecho en los años 2007 en adelante, quedan reflejadas en la tabla, destacando los cambios según los siguientes criterios:

Año 2010

Año 2013

Después de 2013

	FORMACIÓN	PRÁCTICAS	OBRA O SERVICIO	EVENTUAL	INTERINIDAD	INSERCCIÓN	RELEVO	SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA	COMÚN U ORDINARIO	FOMENTO CONTR. INDEFINID.	FIJO DISCONTINUO
TIPO	Formativo temporal		Temporal				Especial por jubilaciones		Indefinido		
DURACIÓN	Máx: 2 años (con convenio colectivo hasta 3 años) a partir de 2013, 3 años Mín: 6 meses, a partir de 2013, 1 año 4 años para discapacitados	Máx: 2 años (salvo convenio colectivo) Mín: 6 meses (salvo convenio colectivo) Máx 2 años por la misma titulación	Lo que dure la obra o servicio Los contratos firmados a partir de junio de 2010 duración máxima de 3 años	•6 meses en un período de 12 •¾ partes de un período de 18, máx 12 meses	•Hasta la incorporación del trabajador al que sustituye •3 meses máx mientras dura el proceso de selección de un nuevo trabajador	Máx: 3 años Mín: 12 meses Casos excepcionales nunca menos de 6 meses.	•Duración determinada •Indefinido → hasta dos años después de la jubilación de su predecesor	•Mínimo un año. •Se podrá realizar con cualquier modalidad excepto parcial y eventual por circunstancias de la producción •Derogado a partir de 2011	-----	Derogado a partir de 2012	-----
PRÓRROGAS	•Tiempo mín. 6 meses cada prórroga •Máx. 2 prórrogas •En total no pueden superar los 3 años (4 años discapacitados)	•Máx. 2 prórrogas •Tiempo mín. 6 meses cada prórroga	Si al finalizar el contrato el trabajador sigue trabajando, se convierte en indefinido Para contratos a partir de junio de 2010 ampliable hasta 12 meses.	1 siempre que no se hayan cumplido los 6 meses. Si al finalizar el contrato el trabajador sigue trabajando, pasa a ser indefinido	Si al finalizar el contrato el trabajador sigue trabajando, se convierte en indefinido	•Se podrá prorrogar hasta el tiempo máximo de 3 años en casos de contratos de duración inferior (prórrogas no inferiores a 12 meses) •El trabajador no podrá repetir su participación en este tipo de contrato hasta 3 años después de finalizar el primero.	De año en año en duración determinada hasta la edad de jubilación de su predecesor	La que corresponda en cada modalidad	-----	-----	-----
REQUISITOS	•Entre 16 y 21 años, hasta 25 a partir de 2013 (transitoriamente hasta 30) •Hasta 24 si son alumnos-trabajadores (escuelas taller) •Sin límite para discapacitados •No tener titulación •Solo se podrá contratar al trabajador una vez en la vida en esta modalidad	•Titulación •Que no hayan pasado más de 4 años desde su obtención. 5 años a partir de 2010 •6 años para los discapacitados, 7 años a partir de 2013	Se debe especificar el objeto de la obra que justifica la contratación	Especificar la causa concreta que lo justifica	Especificar la causa concreta que lo justifica	El trabajador ha de ser desempleado contratado por una Admón. Pública o entidad sin ánimo de lucro	•El trabajador debe estar inscrito al paro o pertenecer a la plantilla con un contrato de duración determinada. •Al trabajador sustituido no podrán quedarle más de 5 años para la edad ordinaria de jubilación. A partir de cumplir los 61 años.	•Desempleado inscrito. •Debe hacerse constar el nombre del trabajador sustituido •Al trabajador que se jubila le debe faltar como máximo 1 año.	-----	Personas con dificultades de inserción No se podrá hacer esta modalidad de contrato si se han realizado despidos en los últimos 6 meses	•Personas que trabajen durante las mismas épocas y que se prevea (ej: hostelería en verano) •Se debe indicar la duración de la actividad así como su jornada y distribución de ésta. •Se entenderá como despido cuando no se produzca el llamamiento.
PERÍODO DE PRUEBA	-----	•Titulados superiores 2 meses máximo •Titulados medios 1 mes máximo	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores	•Seis meses para los técnicos titulados •Dos meses para el resto de los trabajadores
INDEMNIZACIÓN	-----	-----	8 días de salario por año trabajado A partir de 2013 10 días A partir de 2015 12 días	8 días de salario por año trabajado A partir de 2013 10 días A partir de 2015 12 días	----- --	8 días de salario por año trabajado A partir de 2013 10 días A partir de 2015 12 días	8 días de salario por año trabajado A partir de 2013 10 días	La que corresponda en cada modalidad	•Procedente: 20 días por año trabajado •Improcedente: o Anterior a 2012: 45 días por año trabajado. o Posterior a 2012: 33 días por año trabajado	Para contratos formalizados antes de 2012 •Procedente: 20 días por año trabajado •Improcedente: 45 días por año trabajado	•Procedente: 20 días por año trabajado •Improcedente: o Anterior a 2012: 45 días por año trabajado. o Posterior a 2012: 33 días por año trabajado
JORNADA	Completa, en la cual, mínimo el 15% será formación teórica	Completa o parcial	Completa o parcial	Completa o parcial	Completa (generalmente) o parcial	Completa o parcial	•Parcial si el trabajador relevado deja su puesto vacante •Jornada completa	Completa	Completa	Completa o parcial	Completa o parcial